心理科学进展 2022, Vol. 30, No. 3, 693–702
Advances in Psychological Science

https://doi.org/10.3724/SP.J.1042.2022.00693

元刻板印象的效价与效应相回馈吗？*

董天天 王 婷 张和云 贺 雯
(上海师范大学教育学院，上海 200234)

摘 要 元刻板印象的效价有积极和消极之分，其效应也存在积极和消极之别。然而，目前关于元刻板印象效价与效应的关系还存在争议。元刻板印象的威胁效应和促进效应遵从回馈原则，而阻抗效应和窒息效应不遵从回馈原则。不同效应产生的条件包括元刻板印象检索难度、元刻板印象个体化程度、个体内部资源、印象管理动机以及群体社会地位等。未来研究可在不同元刻板印象效应的适用范围及边界条件，干预方法，激活方式的比较等方面进行拓展。

关键词 消极元刻板印象，积极元刻板印象，威胁效应，阻抗效应，促进效应，窒息效应
分类号 B849: C91

1 引言

从社会认知的角度来看，元刻板印象是一种认知结构，是个体持有的关于外群体成员对其所属群体(内群体)的评价(Vorauer et al., 1998)。这些评价往往由一系列消极或积极的特质所构成(Vorauer et al., 2000)，这就意味着元刻板印象也具有不同的效价(Anseel, 2011)。例如，年轻人认为老年人对其群体的评价既存在聪明等积极特质也存在懒惰等消极特质(Fowler & Gasiorek, 2019)。那么，不同效价的元刻板印象会产生何种效应呢？

以往研究发现可通过元刻板印象的效价预测相应的效应(Finchilescu, 2010)，其关系遵从“回馈性”原则(Oldenhuis, 2007)。譬如，激活消极元刻板印象会对群际关系产生诸多消极影响，包括增加群际焦虑，加深群际负面态度等(Kamans et al., 2009; Owuamalam et al., 2013)。相对的，激活积极元刻板印象则会对群际关系产生积极影响，如降低群际焦虑，改善群际态度等(Fowler & Gasiorek, 2018; Matera et al., 2015; Vezzali, 2017)。然而，近年来的一些研究却表明元刻板印象的效价与其效应并不严格遵从“回馈性”原则。例如，有研究发现激活消极元刻板印象会产生积极影响，即在激活居民消极元刻板印象后反而会增加其助人意愿(Tung, 2019)；同样的，激活积极元刻板印象有时也会产生消极影响，如激活老年人的积极元刻板印象致使其产生消极群际预期(Fowler & Gasiorek, 2019)。

为厘清元刻板印象效价与效应的关系，有必要系统梳理不同效价元刻板印象的激活效应，包括消极元刻板印象激活的威胁效应、阻抗效应以及积极元刻板印象激活的促进效应、窒息效应，并在此基础上总结分析不同效应的发生条件，以加深对元刻板印象的理解，为相关领域的研究提供新思路。

2 不同效价元刻板印象的激活效应

2.1 消极元刻板印象激活效应

消极元刻板印象在群际互动中普遍存在(Vorauer et al., 2000)，因而其激活效应备受研究者关注。现有研究表明，消极元刻板印象激活大多会产生与效价一致的消极影响，即威胁效应，如消极元刻板印象激活会引发消极情绪和态度，导致个体表现出更低的群际互动期望(Anseel, 2011; Owuamalam et al., 2013)。但消极元刻板印象激活也可产生与效价相反的积极影响，即阻抗效应，如消极元刻板印象激活后个体更愿意帮助

收稿日期：2021-07-19
* 国家社科基金一般项目(17BGL097)。
通信作者：张和云, E-mail: zhangheyun@shnu.edu.cn;
贺雯, E-mail: hewen@shnu.edu.cn

外群体成员(van Leeuwen & Täuber, 2011)。可见，消极元刻板印象既会产生符合回馈原则的威胁效应，也会产生不符合该原则的阻抗效应，下面将结合研究进展，探讨两种效应在表现与机制上的差异。

2.1.1 消极元刻板印象威胁效应

消极元刻板印象激活的回馈性体现为威胁效应，即消极元刻板印象激活会导致个体处于一种社会心理困境和认知不平衡状态，诱发个体产生害怕和压力体验，进而产生消极后果(He et al., 2017; 贺雯 等, 2014; 黄潇潇 等, 2019)。研究发现，消极元刻板印象会对人际判断及群际接触期待和体验产生不利影响，引起消极的情绪体验和群际态度(He et al., 2017; Owuamalam et al., 2013; Vorauer & Kumhyr, 2001; 徐璐璐 等, 2018)；消极元刻板印象还会使个体产生强烈的挫折感，导致自我怀疑，并降低其自尊、自我效能感和幸福感(Gordijn et al., 2017; Owuamalam & Zagefka, 2011; Owuamalam & Zagefka, 2014; 黄潇潇 等, 2019; 张瞳, 2019)，甚至引发愤怒和敌意反应(Finkelstein et al., 2015)，进而使个体对外群体表现出更高的攻击行为和更低的合作行为(黄潇潇 等, 2019; Ma et al., 2021)；此外，消极元刻板印象会触发生理应激反应并引起自我监控，占用个体有限的认知资源，导致其在后续认知任务中的成绩变差(Spencer et al., 2016; 孙亚文 等, 2015)。

2.1.2 消极元刻板印象阻抗效应

消极元刻板印象激活后并非总是回馈于消极结果，也会产生积极影响即阻抗效应。研究发现，消极元刻板印象激活后，个体觉察到外群体的消极评价，也可能会对消极评价进行反驳，即做出积极的行为以维护内群体形象或证明自己的实力(Owuamalam & Rubin, 2014; van Leeuwen et al., 2014)。阻抗效应来源于对消极刻板印象激活产生积极影响的解释(Kray et al., 2001; Nguyen & Ryan, 2008; 王祯, 2020; 王祯, 杨丽娴, 2018)。后有研究者在元刻板印象领域也发现了该效应，即消极元刻板印象激活后，个体认为这是对他们自由和能力的限制，为反驳消极评价做出与消极元刻板印象不一致的行为，由此产生积极效果(Hausmann, 2014; Hopkins et al., 2007)。

Hopkins 等人(2007)首次研究了消极元刻板印象对外群体帮助的影响，发现那些认为英格兰人对自己持有“吝啬”、“小气”等消极看法的苏格兰人为了反驳该评价，更愿意帮助外群体成员而非内群体成员。嗣后, van Leeuwen 和 Täuber (2012)在 Hopkins 等人研究的基础上增加了积极元刻板印象激活组，结果表明激活荷兰大学生关于比利时人的消极元刻板印象后提高了对比利时大学生的帮助意愿，但是激活积极元刻板印象后帮助意愿反而下降。进一步的研究发现，这种效应仅发生在私人环境中，如果有外群体观众在场阻抗效应就消失了(van Leeuwen et al., 2014)。

有研究者指出个体之所以反驳特定的消极评价并对外群体进行帮助，可能是由于激活的元刻板印象特征中包含了与帮助意愿相关的特质，因而研究者采用一般的特质激活消极元刻板印象，结果发现与未激活组相比，消极元刻板印象激活组被试愿意为那些能为内群体带来声誉利益的外群体成员提供帮助(Owuamalam & Rubin, 2014)。由此可见，消极元刻板印象阻抗效应的产生可能与提高群体形象和利益有关。另一项关于当地居民对游客帮助意愿的研究对此进行了验证，结果发现无论是激活当地居民的消极还是积极元刻板印象，他们都会更愿意帮助迷路的游客，这可能是由于当地居民与游客具有利益关系，当居民感受到游客的消极或积极评价时，他们都会表现出有助于提升内群体形象的行为(Tung, 2019)。毕竟，帮助外群体成员不仅意味着内群体是温暖和友善的(van Leeuwen et al., 2014)，更是一种塑造积极群体形象的直接策略，可以展示内群体成员的能力，提升群体形象(van Leeuwen & Täuber, 2011)。

2.1.3 回馈性与非回馈性效应的比较

经比较发现，消极元刻板印象的威胁效应和阻抗效应在研究范围、机制和干预等方面存在差异。

首先，由于消极元刻板印象的研究大多集中于威胁效应，因此迄今为止该效应已在群际关系、社会性行为、认知加工等多个方面得以证实。相比之下，与元刻板印象效价不相回馈的阻抗效应的研究尤为稀少，并仅限于群际帮助方面。

其次，两种效应的机制可能存在差异。消极元刻板印象威胁效应的主要机制是消极情绪，群际焦虑模型已对此加以阐释，该模型认为，消极元刻板印象激活后被拒绝或被消极评价的预期导致个体产生焦虑、恐惧、担忧、悲伤、愤怒等消极情绪，进而产生消极后果(Finchilescu, 2010;

Gordijn, 2010; Owuamalam & Zagefka, 2013; Voyles et al., 2014)。目前研究发现消极元刻板印象阻抗效应的主要机制是动机, 消极元刻板印象激活后会诱发个体反驳外群体消极评价的动机, 而这与元刻板印象的内容以及外群体是否存在无关, 更多的是出于维护内群体形象和利益的动机, 进而做出有益于群际关系的行为(Owuamalam & Rubin, 2014; van Leeuwen & Täuber, 2011; van Leeuwen & Täuber, 2012)。消极元刻板印象阻抗效应的心理机制除动机外, 也可能涉及到情绪。有研究者发现消极情绪可以解释元刻板印象意识与印象管理之间的关系, 年轻员工随着元刻板印象意识增强, 消极情绪随之增加, 更有可能进行印象管理(Ryan et al., 2015)。然而, 消极元刻板印象阻抗效应涉及的消极情绪不同于威胁效应, 很可能是愤慨等反驳消极元刻板印象的消极情绪(Finkelstein et al., 2015)。

最后, 对于消极元刻板印象的干预研究主要针对威胁效应, 目前的干预方法主要有群际接触、情绪调节、提高印象管理动机、减少消极信念、积极元刻板印象呈现等。研究发现, 群际接触不仅可以通过降低消极情绪(黄潇潇 等, 2019; Ma et al., 2021), 还可以直接改善个体的元刻板印象, 从而提高内群体成员对外群体成员的评价(Vezzali et al., 2014; Gómez & Huici, 2008); 情绪调节中的认知重评策略可以减少消极元刻板印象激活对资源的占用, 从而减少消极影响(吴佩佩 等, 2019); 提高印象管理动机、减少消极元刻板印象的信念等可抵抗消极元刻板印象的威胁效应(Ryan et al., 2015; Vázquez et al., 2016); 最后, 还可利用积极元刻板印象消除消极元刻板印象的消极影响, 比如同时激活老年人的消极和积极元刻板印象, 消极元刻板印象的影响消失(林之萱 等, 2020)。

2.2　积极元刻板印象激活效应

与消极元刻板印象相比, 目前积极元刻板印象的研究相对较少。同前者一样, 积极元刻板印象会产生积极影响, 即促进效应, 如积极元刻板印象激活增加个体对外群体的接触预期(Vezzali, 2017); 也会产生消极影响, 即窒息效应, 如积极元刻板印象激活降低群际接触预期(Vázquez et al., 2016)。意味着, 积极元刻板印象也会产生符合回馈原则的促进效应和不符合该原则的窒息效应, 下面将就两种效应进行阐述和对比。

2.2.1　积极元刻板印象促进效应

积极元刻板印象的回馈性体现为促进效应。积极元刻板印象反映了外群体对内群体的积极评价, 本身蕴含着很多积极的特质(Fowler & Gasiorek, 2019)。当个体感到被外群体积极看待时, 不仅会增加积极感受, 还会促使个体以积极的方式回馈外群体(Doosje & Haslam, 2005; Owuamalam et al., 2013)。研究发现激活积极元刻板印象不仅可以显著降低群际焦虑水平, 消除对外群体的不信任感和恐惧感, 减少外群体的威胁, 还可以增加个体的自信心, 提升自尊, 带来更高的幸福感(Fasel et al., 2021; Finkelstein et al., 2015; Fowler & Gasiorek, 2018; Owuamalam et al., 2013), 使得对外群体的评价和态度更为积极(Fowler & Gasiorek, 2019; Matera et al., 2015; Owuamalam et al., 2013), 继而促进社会互动(林之萱 等, 2020)。然而, 多数关于积极元刻板印象激活效应的研究将其与消极元刻板印象作对比以揭示其促进效应(Fowler & Gasiorek, 2018; Fowler & Gasiorek, 2019; Matera et al., 2015; Owuamalam et al., 2013), 由于缺少基线条件, 此类研究无法揭示积极影响是否由积极元刻板印象本身带来。为此, Vezzali (2017)通过增设基线条件, 发现积极元刻板印象的激活增加了高地位群体(意大利高中生)与低地位群体(非洲移民)接触的积极感受和接触预期, 从而直接证明了积极元刻板印象的促进效应。

2.2.2　积极元刻板印象窒息效应

尽管积极元刻板印象包含许多积极特质, 但其激活后并非总是回馈, 也可能产生消极影响即窒息效应。当积极元刻板印象被激活后, 如果个体意识到外群体对自己群体存在过高期望, 感到压力倍增, 个体会过度关注自我, 甚至担忧、怀疑自己, 进而表现糟糕产生窒息效应(Baumeister, 1984; Tagler, 2012)。Vázquez 等人(2016)以高社会地位群体研究为对象, 采用“描述外群体对其所属群体的印象”的激活方式考察了元刻板印象效价对群际接触预期的影响, 结果发现激活高社会地位群体关于低社会地位群体的积极元刻板印象可以降低群际接触预期。此外, 在年龄元刻板印象的研究中, 研究者发现与消极元刻板印象激活组相比, 积极元刻板印象激活组不仅感受到更远的群际距离, 还表现出更多的回避群际接触预期(Fowler & Gasiorek, 2018)。之后, Fowler 和 Gasiorek

(2019)再次验证了积极元刻板印象的窒息效应，发现老年人积极元刻板印象激活可以通过增加消极情绪导致消极的群际接触预期。

2.2.3 回馈性与非回馈性效应的比较

经比较发现积极元刻板印象的促进效应和窒息效应在研究范围、机制和激活方式等方面存在差异。

首先，积极元刻板印象促进效应研究相对较多，且主要集中于群际情绪、态度和社会性行为等方面，而窒息效应仅在群际接触预期方面有所涉及。

其次，研究表明两种效应的机制可能存在差异。积极元刻板印象促进效应的机制涉及情绪，激活积极元刻板印象可以通过减少消极情绪和增加积极情绪进一步影响群际关系(Fasel et al., 2021; Owuamalam et al., 2013; Vezzali, 2017)，而窒息效应的机制，除消极情绪外可能更多的是一种压力感，这种压力感源自于对积极元刻板印象的认知评价，致使个体感觉自己不足以达到外界的高期望而产生窒息(Fowler & Gasiorek, 2018; Vázquez et al., 2016)。积极元刻板印象效应的机制除情绪外，还可能涉及到趋近动机。研究者发现积极刻板印象通过趋近动机影响认知灵活性，具体而言，积极刻板印象通过高强度的趋近动机抑制认知灵活性，通过低强度的趋近动机提高认知灵活性(冯轲, 2017)。

最后，两种效应的激活方式也存在差异。关于积极元刻板印象促进效应的研究，采用的激活方法主要有描述外群体对其所属群体的印象和对元刻板印象特质进行评分两种(Vezzali, 2017; 林之萱 等, 2020)；而积极元刻板印象窒息效应的研究大多采用描述外群体对其所属群体印象的激活方式(Fowler & Gasiorek, 2018; Vázquez et al., 2016)。Fowler 和 Gasiorek (2019)研究发现，描述外群体对其所属群体印象激活积极元刻板印象所产生的促进效应较弱，而阅读元刻板印象有关文章和阅读外群体成员关于内群体评论的方式激活积极元刻板印象使得被试感知到的外群体评价更为积极。但是由于研究没有设置基线条件，所以无法判断激活方式对积极元刻板印象效应的具体影响如何。

3 元刻板印象激活效应发生的条件

根据对上述 4 种效应的分析可发现，不同效价元刻板印象激活的效应可能受到个体和群体层面多种因素的影响。其中，个体层面的因素有元刻板印象个体化程度、元刻板印象检索难度、个体内部资源和印象管理动机，群体层面的因素包含群体社会地位。

3.1 元刻板印象个体化程度

个体可能相信外群体成员对其所在群体成员持有某些印象，但不一定认为这些印象符合自己。元刻板印象个体化程度在一定程度上决定了群际层面的元刻板印象对个体产生何种影响。当个体认为外群体成员对内群体持有的信念符合自己时，这种元刻板印象被称为个体化的元刻板印象(Fowler & Gasiorek, 2019; Kamans et al., 2009)。研究发现，积极元刻板印象激活产生的促进效应和窒息效应都会受到个体化程度的影响(Fowler & Gasiorek, 2018)。那些认为自己被准确描述的个体，即元刻板印象个体化程度高的人，更可能产生促进效应，因为高个体化者会认为积极元刻板印象是一种积极的期望，一方面会努力实现它，另一方面会用积极的行为回报外群体；反之，如果个体对积极元刻板印象持怀疑态度，认为与自己并不相符或者认为自己达不到积极的期望时，会产生窒息效应，例如，老年人在激活积极元刻板印象后，如果认为这些积极元刻板印象特质不符合自己，就会感到压力，表现出消极的群际接触预期(Fowler & Gasiorek, 2018; Fowler & Gasiorek, 2019)。

同时，消极元刻板印象个体化程度则可以加深消极元刻板印象的威胁效应(Kamans et al., 2009; Voraurer et al., 1998)。例如，消极元刻板印象个体化程度越高，群际焦虑越多(Fowler & Gasiorek, 2018)。但是，低个体化程度的消极元刻板印象能否引起阻抗效应迄今尚未得到证实。刻板印象领域或能提供间接的启发，研究者发现面对刻板印象威胁时，个体化程度较低的个体更容易产生阻抗效应。例如，Weiss (2016)发现刻板印象激活后，持有较强老化信念的老年人在记忆任务上表现较差，而老化信念较弱的老年人在记忆任务上表现反而得到提高，出现了阻抗效应。据此可推测低个体化程度的消极元刻板印象也可能引起阻抗效应，但其效应是否真实存在及有何种表现，有待进一步研究提供直接的证据。

3.2 元刻板印象检索难度

积极元刻板印象激活的效应与元刻板印象检索难度有关，与元刻板印象个体化程度类似，元刻板印象检索难度反映了个体对元刻板印象的认知经验。Vázquez 等人(2016)激活元刻板印象时，利用描述外群体对其所属群体印象的个数操纵元刻板印象检索难度，其中高难度条件下的被试要填写 7 个印象，低难度条件下的被试只要填写 3 个印象。结果发现如果个体感觉到检索困难，说明积极元刻板印象包含的积极特质对他而言可能是不适用或不确定的，这会使得个体产生自我怀疑，自信心受损而感到压力，进而产生窒息效应。反之，积极元刻板印象检索难度越低，个体就越相信外群体的积极看法，就可能会促进他们做出积极的反应以回馈外群体积极的期望。

3.3 个体内部资源

消极元刻板印象激活的效应可能与个体内部心理资源有关。威胁挑战理论(Challenge and Threat Theory)提供了一个框架来理解消极元刻板印象阻抗效应可能发生的条件，该理论的核心是一个人对消极元刻板印象的反应将取决于个人和情境资源的可用性(Blascovich & Mendes, 2010)。如果个体的内部资源超过了需求，那么有可能发生阻抗效应，如果需求大于资源，那么更有可能发生威胁效应(Mendes & Jamieson, 2012)。这一理论框架在刻板印象的研究中得到证实，例如刻板印象威胁激活时，阻抗效应更容易在简单任务和优势反应任务中发生(Ben-Zeev et al., 2005; Hutter et al., 2019)。据此推测消极元刻板印象激活时，如果个体内部资源充分，可能更易缓冲与威胁相关的失败主义情绪，产生阻抗效应。有研究验证了这一推测，但是仅发现年龄较大的员工过去经验获得的内部资源可以减弱消极元刻板印象的消极影响(Voyles, 2017)。另有研究者验证了核心自我评价这一反映个体内部心理资源的变量在消极元刻板印象激活中的作用，结果发现拥有更多内部资源的高核心自我评价者与外群体积极参与相关，而拥有更少内部资源的低核心自我评价者与对外群体的冲突反应相关。但是，该研究并未发现高核心自我评价者产生阻抗效应，仅发现低核心自我评价者在消极元刻板印象激活之后更加拒绝外群体的消极评价，这可能是由于低核心自我评价者自我概念较弱，在面对消极评价时会处于自我防御状态，抑制了消极评价(Finkelstein et al., 2020)。

3.4 印象管理动机

印象管理是个体在社会交往中为影响他人对自己形成的印象进行形象管理的过程，当一个人的印象管理动机比较强烈时，会做一些事情以获得周围人的赞赏与肯定(Bolino et al., 2016; Silver & Shaw, 2018)。印象管理动机在积极和消极元刻板印象激活效应中均扮演着重要角色，积极元刻板印象激活之后，进行印象管理的个体会极力回馈外群体的积极期望，例如，当年轻员工认为年长员工对他们有积极的看法时，采取积极的印象管理行为的人更易产生促进效应(Ryan et al., 2015)；而消极元刻板印象激活之后，如果有保护和提升内群体形象的印象管理动机，他们会极力反驳外群体的消极评价，产生阻抗效应来维护内群体的形象(Tung, 2019)。但是，印象管理动机对于阻抗效应的作用目前仅集中在群际帮助方面，而且主要适用于低社会地位和利益相关群体(Owuamalam & Rubin, 2014; Tung, 2019)。

3.5 群体社会地位

群体社会地位在元刻板印象的效应中可能起重要的调节作用。研究发现，低社会地位群体往往持有更多的消极元刻板印象，而高社会地位群体往往持有更多的积极元刻板印象(Vorauer et al., 1998)。例如白人持有更多的积极元刻板印象(如有雄心、富有)，持有少量的消极元刻板印象(如自私)，而黑人则持有更多的消极元刻板印象(如懒惰、不聪明)，且持有少量的积极元刻板印象(如运动能力好) (Sigelman & Tuch, 1997; Vorauer et al., 1998)。因此，低社会地位群体与高社会地位群体相比在检索积极元刻板印象时可能更困难，在积极元刻板印象激活后也更可能产生窒息效应，而高社会地位群体在激活积极元刻板印象后更可能产生促进效应。此外，低社会地位群体在群体形象受到威胁时，会有意识地抑制负面情绪以维持自身形象(Owuamalam & Rubin, 2017)，这意味着低社会地位群体在受到消极元刻板印象威胁时可能拥有更强的印象管理倾向，于是在受到消极元刻板印象威胁时更容易产生阻抗效应。

4 研究展望

近几十年有关元刻板印象的研究逐渐丰富，但主要集中于消极元刻板印象威胁效应和积极元

刻板印象促进效应，阻抗效应和和窒息效应的研究仍较为缺乏，该领域依然存在许多问题亟需解决。未来研究可从以下方面进一步探究，加深对元刻板印象的理解和认知。

4.1 拓展元刻板印象不同效应的适用范围和边界条件

迄今为止，消极元刻板印象阻抗效应的研究鲜少且仅在群际帮助中得到证实。相比之下，刻板印象则在认知、运动等诸多方面发现了阻抗效应，比如启动消极老化刻板印象有助于减少记忆错误(Barber & Mather, 2013; Wong & Gallo, 2016); 启动城市流动儿童消极刻板印象可以提升其认知任务表现(范依婷 等, 2019); 激活女性的消极刻板印象会提高其在握力任务(Deshayes et al., 2019)和骑行任务中的表现(Deshayes et al., 2019); 激活老年人消极刻板印象使得老年人的肌肉在简单强度任务中获得了更大的力量(Deshayes et al., 2021)。消极元刻板印象阻抗效应是否适用于其他方面？此外，与消极元刻板印象威胁效应相比，积极元刻板印象激活效应的研究范围也较少，未来可将研究拓展到认知加工等方面。

与积极元刻板印象相比消极元刻板印象激活效应发生的边界条件尚未得到充分探索。未来研究可验证上述可能影响消极元刻板印象激活效应的条件；还可进一步探索影响阻抗效应的其他变量，例如自我监控能力，研究发现高自我监控者比低自我监控者可以进行更有效的印象管理，所以自我监控能力强的个体可能更容易产生阻抗效应(Owuamalam & Rubin, 2014; Snyder, 1974; Turnley & Bolino, 2001)。

4.2 探索元刻板印象消极影响的干预方法

目前，消极元刻板印象威胁效应的干预方法还可进一步拓展，未来研究可借鉴刻板印象领域的干预方法。一是引导个体将潜在威胁情境重构为无威胁情境。比如，改变个体对原有刻板印象的认知框架，研究者发现通过否定原有刻板印象框架能够有效改善群际态度(Burns & Granz, 2021; Rees & Salvatore, 2021; Winter et al., 2021); 二是为个体提供应对威胁的方法。比如提供正念训练，此方法可帮助个体提高情绪调节能力，减少焦虑，降低刻板印象威胁造成的资源损耗(Jarunratanakul & Jinchang, 2018; Weger et al., 2012); 三是改变环境，减少威胁本身。例如，肯定年轻人有尊重长辈的义务，可以消除中国老年人因刻板印象威胁而产生的社会评价压力(Tan & Barber, 2018)。这些方法是否同样适用于消极元刻板印象威胁效应的消除，未来研究可予以探讨。

目前尚未有研究探索干预积极元刻板印象窒息效应的方案。从其窒息效应发生的条件来看，主要原因是个体对外群体赋予自身的积极评价感受到了压力，这可能是由于个体本身自我评价不高或者不自信所造成的，可考虑从增加个体自我价值等方面入手来干预积极元刻板印象的窒息效应。或可借鉴刻板印象领域对自我肯定的干预研究，Sherman 等人(2013)让少数民族学生在他们正常的中学课堂上参加价值观肯定写作练习，结果发现那些参加自我肯定运动的人比没有参加的成绩更高。此外，窒息效应的产生还与积极元刻板印象个体化程度以及检索难度有关(Fowler & Gasiorek, 2018; Vázquez et al., 2016)。因此，增加个体对积极元刻板印象的普识，强化积极元刻板印象信念，或许可以改善积极元刻板印象的窒息效应。

4.3 比较不同元刻板印象激活方式的作用

如前所述，不同元刻板印象的激活方式可能会产生不同的效果，因此有必要关注和比较不同激活方式对元刻板印象的效价和效应关系的影响。目前，元刻板印象激活的研究范式主要有 4 种：描述外群体对其所属群体的印象(Vázquez et al., 2016; Owuamalam & Zagefka, 2011)、对元刻板印象特质进行评分(Wakefield et al., 2012)、阅读元刻板印象有关文章(van Leeuwen & Jongh, 2015)和阅读从外群成员那里获得的关于他们内群体的评论(Wakefield et al., 2013)。研究者仅比较了激活方式对积极元刻板印象激活促进效应的影响(Fowler & Gasiorek, 2019)，但是此差异是与消极元刻板印象对比发现的，未来研究可设置基线条件更为具体地考察激活方式对积极元刻板印象激活促进效应和窒息效应的影响。积极元刻板印象效应还可能因内隐激活还是外显激活而产生不同。在刻板印象领域，外显激活方式更可能使个体感受来自外群体的期望和关注，产生压力，引发窒息效应(Siy & Cheryan, 2013); 内隐激活方式则可能给个体一种自信和希望感，产生促进效应(Shih & Hambarchyan, 2015)。在元刻板印象领域，有研究者采用了内隐的激活方式(Thomas, 2019),

未来研究可考察内隐和外显的激活方式对积极元刻板印象效应的影响是否存在差异。此外, 还可进一步比较不同激活方式对消极元刻板印象激活威胁效应和阻抗效应的影响。

参考文献

范依婷, 周天爽, 杨莹, 崔丽娟. (2019). 刻板印象威胁对城市出生流动儿童认知表现的积极效应及机制. *心理科学, 42*(4), 884–890.

冯轲. (2017). *积极刻板印象的提升效应: 激活方式的影响* (硕士学位论文). 华中师范大学, 武汉.

贺雯, 孙亚文, 罗俊龙. (2014). 元刻板印象及其对群际关系的作用. *心理科学进展, 22*(8), 1294–1302.

黄潇潇, 张宝山, 张媛, 麻雨婷. (2019). 元刻板印象对随迁儿童攻击行为的效应及挫折感的中介作用. *心理学报, 51*(4), 484–496.

林之萱, 杨莹, 寇彧. (2020). 老年人的元刻板印象及其对社会互动的影响. *心理发展与教育, 33*(6), 686–693.

孙亚文, 贺雯, 罗俊龙. (2015). 随迁儿童元刻板印象威胁对工作记忆的影响：群际焦虑的中介作用. *心理学报, 47*(11), 1349–1359.

王祯. (2020). 刻板印象促进与刻板印象阻抗: 刻板印象威胁干预的新视角. *心理技术与应用, 8*(10), 619–627.

王祯, 杨丽娴. (2018). 刻板印象提升与刻板印象促进. *心理科学进展, 26*(7), 1264–1271.

吴佩佩, 郭思倩, 贺雯. (2019). 情绪调节对消极元刻板印象激活的认知效应的影响. *心理学探新, 39*(4), 369–373.

徐璐璐, 吴佩佩, 贺雯. (2018). 贫困大学生元刻板印象威胁对群际关系的影响: 群际焦虑的中介和自尊的调节作用. *心理发展与教育, 34*(4), 426–433.

张瞳. (2019). 元刻板印象威胁对职业自我效能感的影响——对中职学校职业指导工作的启示. *心理月刊,* *14*(2), 14–17.

Anseel, F. (2011). A closer look at the mechanisms of perceived job discrimination: ‘How I think you think about us’. *International Journal of Selection and Assessment, 19*(3), 245–250.

Barber, S. J., & Mather, M. (2013). Stereotype threat can reduce older adults’ memory errors. *The Quarterly Journal of Experimental Psychology, 66*(10), 1888–1895.

Baumeister, R. F. (1984). Choking under pressure: Self-consciousness and paradoxical effects of incentives on skillful performance. *Journal of Personality and Social Psychology, 46*(3), 610–620.

Ben-Zeev, T., Fein, S., & Inzlicht, M. (2005). Arousal and stereotype threat. *Journal of Experimental Social Psychology, 41*(2), 174–181.

Blascovich, J., & Mendes, W. B. (2010). Social psychophysiology and embodiment. In S. T. Fiske, & D. T. Gilbert (Eds.), *The handbook of social psychology* (pp. 194–227). New York, NY: Wiley.

Bolino, M., Long, D., & Turnley, W. (2016). Impression management in organizations: Critical questions, answers, and areas for future research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 3*(1), 377–406.

Burns, M. D., & Granz, E. L. (2021). Confronting sexism: Promoting confrontation acceptance and reducing stereotyping through stereotype framing. *Sex Roles, 84*(9), 503–521.

Deshayes, M., Clément-Guillotin, C., & Zory, R. (2019). “Men are better than women!” The positive effect of a negative stereotype toward women on a self-paced cycling exercise. *Journal of Sport and Exercise Psychology, 41*(4), 242–250.

Deshayes, M., Zory, R., Radel, R., & Clément-Guillotin, C. (2021). Does the effect of stereotypes in older people depend upon task intensity? *Research on Aging*. https://doi.org/01640275211020680

Deshayes, M., Zory, R., Seitchik, A. E., Chalabaev, A., & Clément-Guillotin, C. (2019). Can the stereotype threat and lift phenomenon be applicable to a muscular endurance task? *Research Quarterly for Exercise and Sport, 91*(2), 354–360.

Doosje, B., & Haslam, S. A. (2005). What have they done for us lately? The dynamics of reciprocity in intergroup contexts. *Journal of Applied Social Psychology, 35*(3), 508–535.

Fasel, N., Vauclair, C., Lima, M., & Abrams, D. (2021). The relative importance of personal beliefs, meta-stereotypes and societal stereotypes of age for the wellbeing of older people. *Ageing and Society*, *41*(12), 2768−2791.

Finchilescu, G. (2010). Intergroup anxiety in interracial interaction: The role of prejudice and metastereotypes. *Journal of Social Issues, 66*(2), 334–351.

Finkelstein, L. M., King, E. B., & Voyles, E. C. (2015). Age metastereotyping and cross-age workplace interactions: A meta view of age stereotypes at work. *Work Aging and Retirement, 1*(1), 26–40.

Finkelstein, L. M., Voyles, E. C., Thomas, C. L., & Zacher, H. (2020). A daily diary study of responses to age meta-stereotypes. *Work, Aging and Retirement*, *6*(1), 28–45.

Fowler, C., & Gasiorek, J. (2018). Implications of metastereotypes for attitudes toward intergenerational contact. *Group Processes and Intergroup Relations, 23*(1), 48–70.

Fowler, C., & Gasiorek, J. (2019). Age metastereotypes and the content of imagined interage conversations. *Communication Research, 48*(2), 257–290.

Gómez, A., & Huici, C. (2008). Vicarious intergroup contact and the role of authorities in prejudice reduction. *The Spanish Journal of Psychology, 11*(1), 103–114.

Gordijn, E. H. (2010). When thinking that you are fat makes you feel worthless: Activation and application of meta-stereotypes when appearance matters. *Social Cognition, 28*(1), 20–39.

Gordijn, E. H., Vacher, L., & Kuppens, T. (2017). "To serve and protect" when expecting to be seen negatively: The relation between police officers' contact with citizens, meta-stereotyping, and work-related well-being. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, *27*(3), 253–268.

Hausmann, M. (2014). Arts versus science-academic background implicitly activates gender stereotypes on cognitive abilities with threat raising men's (but lowering women's) performance. *Intelligence, 46*, 235–245.

He, W., Xu, L., Sun, Y., Luo, J., & Li, H. (2017). Effects of negative metastereotype on intergroup relations among rural-to-urban migrant children in China. *Social Behavior and Personality An International Journal, 45*(6), 931–942.

Hopkins, N., Reicher, S., Harrison, K., Cassidy, C., Bull, R., & Levine, M. (2007). Helping to improve the group stereotype: On the strategic dimension of prosocial behavior. *Personality and Social Psychology Bulletin, 33*(6), 776–788.

Hutter, R, C., Davies, L. C., Sedikides, C., & Conner, M. (2019). Women's stereotype threat-based performance motivation and prepotent inhibitory ability. *British Journal of Social Psychology, 58*(3), 691–713.

Jarunratanakul, P., & Jinchang, K. (2018). Does sexism affect Thai women's psychological and behavioural responses? The stereotype threat-buffering effect of mindfulness. *Journal of Pacific Rim Psychology, 12*, e26.

Kamans, E., Gordijn, E. H., Oldenhuis, H., & Otten, S. (2009). What I think you see is what you get: Influence of prejudice on assimilation to negative meta-stereotypes among Dutch Moroccan teenagers. *European Journal of Social Psychology, 39*(5), 842–851.

Kray, L. J., Thompson, L., & Galinsky, A. (2001). Battle of the sexes: Gender stereotype confirmation and reactance in negotiations. *Journal of Personality and Social Psychology, 80*(6), 942–958.

Ma, Y., Dang, Q., & Zhang, B. (2021). Effect of metastereotypes on female cooperative behaviour and the mediating role of intergroup anxiety. *Asian Journal of Social Psychology*. https://doi.org/10.1111/ajsp.12474

Matera, M., Verde, S. D., & Meringolo, P. (2015). I like you more if I think you like me: The effect of metastereotypes on attitudes toward people with deafness. *Journal of Social Psychology, 155*(4), 381–394.

Mendes, W., & Jamieson, J. (2012). Embodied stereotype threat: Exploring the brain and body mechanisms underlying performance impairments. In M. Inzlicht, & T. Schmader (Eds.), *Stereotype threat: Theory, process, and application* (pp. 71–88). New York, NY: Oxford University Press.

Nguyen, H., & Ryan, A. M. (2008). Does stereotype threat affect test performance of minorities and women? A meta-analysis of experimental evidence. *Journal of Applied Psychology, 93*(6), 1314–1334.

Oldenhuis, H. K. E. (2007). *I know what they think about us: Metaperceptions and intergroup relations* (Unpublished doctoral thesis). University of Groningen.

Owuamalam, C. K., & Rubin, M. (2014). When do low status groups help high status groups? The moderating effects of ingroup identification, audience group membership, and perceived reputational benefit. *Journal of Social and Political Psychology, 2*(1), 289–312.

Owuamalam, C. K., & Rubin, M. (2017). Fuming with rage! Do members of low status groups signal anger more than members of high status groups? *Scandinavian Journal of Psychology, 58*(5), 458–467.

Owuamalam, C. K., Tarrant, M., Farrow, C. V., & Zagefka, H. (2013). The effect of metastereotyping on judgements of higher-status outgroups when reciprocity and social image improvement motives collide. *Canadian Journal of Behavioural Science, 45*(1), 12–23.

Owuamalam, C. K., & Zagefka, H. (2011). Downplaying a compromised social image: The effect of metastereotype valence on social identification. *European Journal of Social Psychology, 41*(4), 528–537.

Owuamalam, C. K., & Zagefka, H. (2014). On the psychological barriers to the workplace: When and why metastereotyping undermines employability beliefs of women and ethnic minorities. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology, 20*(4), 521–528.

Owuamalam, C., & Zagefka, H. (2013). We'll never get past the glass ceiling! Meta-stereotyping, world-views and perceived relative group-worth. *British Journal of Psychology, 104*(4), 543–562.

Rees, T., & Salvatore, J. (2021). Questioning stereotypes disrupts the effects of stereotype threat. *Sport, Exercise, and Performance Psychology, 10*(2), 191–204.

Ryan, K. M., King, E. B., & Finkelstein, L. M. (2015). Younger workers' metastereotypes, workplace mood, attitudes, and behaviors. *Journal of Managerial Psychology, 30*(1), 54–70.

Sherman, D. K., Hartson, K. A., Binning, K. R., Purdie-Vaughns, V., Garcia, J., Taborsky-Barba, S., Tomassetti, S., Nussbaum, A. D., & Cohen, G. L. (2013). Deflecting the trajectory and changing the narrative: How self-affirmation affects academic performance and motivation under identity threat. *Journal of Personality and Social Psychology, 104*(4), 591–618.

Shih, M., Wout, D. A., & Hambarchyan, M. (2015). Predicting

performance outcomes from the manner of stereotype activation and stereotype content. *Asian American Journal of Psychology, 6*(2), 117–124.

Sigelman, L., & Tuch, S. A. (1997). Metastereotypes: Blacks' perceptions of Whites' stereotypes of Blacks. *Public Opinion Quarterly, 61*(1), 87–101.

Silver, I. M., & Shaw, A. (2018). Pint-sized public relations: The development of reputation management. *Trends in Cognitive Sciences*, *22*(4), 277–279.

Siy, J. O., & Cheryan, S. (2013). When compliments fail to flatter: American individualism and responses to positive stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology, 104*(1), 87–102.

Snyder, M. (1974). Self-monitoring of expressive behavior. *Journal of Personality and Social Psychology, 30*(4), 526–537.

Spencer, S. J., Logel, C., & Davies, P. G. (2016). Stereotype threat. *Annual Review of Psychology*, *67*, 415–437.

Tagler, M. J. (2012). Choking under the pressure of a positive stereotype: Gender identification and self-consciousness moderate men's math test performance. *The Journal of Social Psychology, 152(4)*, 401–416.

Tan, S. C., & Barber, S. J. (2018). Confucian values as a buffer against age-based stereotype threat for Chinese older adults. *The Journals of Gerontology (Series B: Psychological Sciences and Social Sciences), 75*(3), 504–512.

Thomas, C. (2019). *Are they activated? The study of age metastereotype activation in a workplace context* (Unpublished master's thesis). Northern Illinois University.

Tung, V. W. S. (2019). Helping a lost tourist: The effects of metastereotypes on resident prosocial behaviors. *Journal of Travel Research*, *58*(5), 837–848.

Turnley, W. H., & Bolino, M. C. (2001). Achieving desired images while avoiding undesired images: Exploring the role of self-monitoring in impression management. *Journal of Applied Psychology, 86*(2), 351–360.

van Leeuwen, E., & Jongh, L. (2015). The effects of negative images on young people's willingness to help elderly people. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, *25*(3), 276–281.

van Leeuwen, E., Oostenbrink, J. J., & Twilt, A. (2014). The combined effects of meta-stereotypes and audience on outgroup and ingroup helping. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice, 18*(3), 189–202.

van Leeuwen, E., & Täuber, S. (2011). Demonstrating knowledge: The effects of group status on outgroup helping. *Journal of Experimental Social Psychology, 47*(1), 147–156.

van Leeuwen, E., & Täuber, S. (2012). Outgroup helping as a tool to communicate ingroup warmth. *Personality and Social Psychology Bulletin, 38*(6), 772–783.

Vázquez, A., Yzerbyt, V., Dovidio, J. F., & Gomez, A. (2016). How we think they see us? Valence and difficulty of retrieval as moderators of the effect of meta-stereotype activation on intergroup orientations. *International Journal of Psychology, 52*(Suppl. 1), 26–34.

Vezzali, L. (2017). Valence matters: Positive meta-stereotypes and interethnic interactions. *Journal of Social Psychology, 157*(2), 247–261.

Vezzali, L., Hewstone, M., Capozza, D., Giovannini, D., & Wölfer, R. (2014). Improving intergroup relations with extended and vicarious forms of indirect contact. *European Review of Social Psychology*, *25*(1), 314–389.

Vorauer, J. D., Hunter, A. J., Main, K. J., & Roy, S. A. (2000). Meta-stereotype activation: Evidence from indirect measures for specific evaluative concerns experienced by members of dominant groups in intergroup interaction. *Journal of Personality and Social Psychology, 78*(4), 690–707.

Vorauer, J. D., & Kumhyr, S. M. (2001). Is this about you or me? Self-versus other-directed judgments and feelings in response to intergroup interaction. *Personality and Social Psychology Bulletin, 27*(6), 706–719.

Vorauer, J. D., Main, K. J., & O'Connel, G. B. (1998). How do individuals expect to be viewed by members of lower status groups? Content and implications of meta-stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology, 75*(4), 917–937.

Voyles, E. C. (2017). *Reactions to age metastereotypes in the workplace: Challenge, threat, and boost* (Unpublished master's thesis). Northern Illinois University.

Voyles, E., Finkelstein, L., & King, E. (2014). A tale of two theories: Stereotype threat and metastereotypes. *Industrial and Organizational Psychology, 7*(3), 419–422.

Wakefield, J. R. H., Hopkins, N., & Greenwood, R. M. (2012). Meta-stereotypes, social image and help seeking: Dependency-related meta-stereotypes reduce help-seeking behaviour. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, *23*(5), 363–372.

Wakefield, J. R. H., Hopkins, N., & Greenwood, R. M. (2013). Help-seeking helps: Help-seeking and group image. *Small Group Research*, *45*(1), 89–113.

Weger, U. W., Hooper, N., Meier, B. P., & Hopthrow, T. (2012). Mindful maths: Reducing the impact of stereotype threat through a mindfulness exercise. *Consciousness and Cognition*, *21*(1), 471–475.

Weiss, D. (2016). On the inevitability of aging: Essentialist beliefs moderate the impact of negative age stereotypes on older adults' memory performance and physiological reactivity. *Journals of Gerontology (Series B: Psychological Sciences and Social Science), 73*(6), 925–933.

Winter, K., Scholl, A., & Sassenberg, K. (2021). A matter of

flexibility: Changing outgroup attitudes through messages with negations. *Journal of Personality and Social Psychology, 120*(4), 956–976.

Wong, J. T., & Gallo, D. A. (2016). Stereotype threat reduces false recognition when older adults are forewarned. *Memory, 24*(5), 650–658.

Do valence and effects of meta-stereotype conform to the rewarding principle?

DONG Tiantian, WANG Ting, ZHANG Heyun, HE Wen

(*College of Education, Shanghai Normal University, Shanghai* 200234, *China*)

Abstract: Meta-stereotype can be positive or negative and its effects can also be positive or negative. However, the relationship between the valence and effects is still a matter of debate. The negative meta-stereotype threat effect and the positive meta-stereotype boost effect conform to the "rewarding principle", while the negative meta-stereotype reactance effect and the positive meta-stereotype choking effect does not. The effects of meta-stereotype activation of different valences are influenced by the difficulty in retrieving meta-stereotype, the degree of meta-stereotype personalization, internal resources, impression management motivation and group social status. Future research can further expand the fields and preconditions of the different effects activated by the negative and positive meta-stereotypes, explore the interventions to eliminate the negative effects of meta-stereotype, and investigate the role of meta-stereotype activation mode.

Key words: negative meta-stereotype, positive meta-stereotype, threat effect, reactance effect, boost effect, choking effect